

# 経営社会学的思考の生成

## —— 経営社会学の基層 (1) ——

塚 本 成 美

### 1. 経営社会学の発展段階

経営社会学（Betriebssoziologie）は、ワイマール期に形成されたドイツに固有の学問領域である。その独自性は、社会構成体としての経営（Betrieb）の捉え方にある。経営をひとつの独自の社会体として個別的に把握しようとする考え方の根底には、地域に密着した企業の社会経済活動や長期勤続雇用の慣行、労働者階級・労働者文化の存在などドイツ経済社会の特性と、国民経済学や社会政策・社会科学、形式社会学や産業・労働心理学などの学問的・思想的潮流がある。厳密な意味での経営社会学は、産業合理化の進行のなかで発生した人間的・社会的諸問題にたいする危機意識から形成されたが、経営社会学的思考の萌芽は1900年前後にはすでにみられる。経営社会学的思考の本質は、経営の社会構造や社会関係を労働者の内的諸過程と結びつけて認識し、経営を社会改革の出発点とするところにある。

経営社会学の発展過程は、L.H.A. ゲックの「経営社会学成立史」（L.H.A. Geck, 1951）における発展段階の区分を参照して<sup>(1)</sup>、生成期 [19世紀後半～1910年代中期]、形成期 [1920年前後～30年代中期]、断絶期 [1930年代後半～1940年代中期]、再生・確立期 [1940年代後半～1970年代]、展開期 [1980年代以降] にわけることができる。まず研究史を外面的に概観し、経営社会学の発展過程を簡潔に整理したい。

経営社会学の生成期は、G. シュモラーの「労働者問題」論文（1864/65）における倫理的文化問題としての労働者問題の定式化から、1872年のドイツ社会政策学会の創立、歴史学派経済学および社会政策学会における諸議論をへて、M. ウェーバーの方法論を基礎として社会政策学会が実施した一連の産業労働研究「大産業の様々な諸部門における労働者層の淘汰と適応に関する調査」とそれをめぐる諸議論までをさす。ゲックは、1900年頃をさかいに前史と成立史をわけているが、労働者問題に関する議論や研究方法の厳密性や、研究対象としての産業・経営への焦点の絞り込み方からみて、この区分は基本的に正しい。しかし本稿では、第一次世界大戦まではおもに社会政策学会が産業および経営研究の中心として重要な役割をはたしつづけたことや、あ

くまでも社会政策の観点からの議論であったことを考え、19世紀後半から1914年前後の時期までの国民経済学・社会政策の分野における労働者問題研究の形成、高揚、分裂および精緻化を「経営社会学的思考の生成過程」として一連の流れのなかでとらえ、生成過程におけるふたつの段階として、1900年前後の時期を位置づけた。第一段階と第二段階の分岐点は、1905年のドイツ社会政策学会マンハイム大会である。マンハイム大会をさかいに、社会政策学会内の思想的・政治的対立が顕著になり、M. ウェーバーらを中心とする産業労働の科学的研究の潮流が生まれた。この潮流は、価値自由原則を主張するドイツ社会学会の形成にむかう。

生成期における労働者問題研究は、研究関心や問題意識、研究方法の多様性と広がりにおいて、まだ「経営社会学」という専門学科として集約することはできない。しかし、それだけにまた、生成期は経営社会学的思考に必要な発想の豊かな鉅脈であり、経営社会学という個別専門分野が発芽する基層をなしている。

第一次世界大戦による不毛な数年間のあと、経営社会学は本格的な形成期をむかえる。形成期は、工場や経営にたいする問題意識の収斂と、労働者の人格形成にたいする経営生活の意義の認識および労働者の精神的・心理的資質に関する社会学的・社会心理学的研究の豊富さなどの点で、戦前期の産業労働研究とは一線を画している。産業合理化の進展のなか、1920年代には、労働者の経済的地位の向上や社会政策・社会保障の充実にもかかわらず、労資の階級対立や労働争議は激化した。狭義の経営社会学は、このような時代の「社会不安の引火点」として、あるいは「全体社会の運命と労働者の運命の交点」として経営をとらえ、経営からの社会改革の基礎をすえる科学として形成された。経営社会学は、経営と全体社会の相互作用を研究領域とする一方で、固有で特殊な空間をもつ経営を労働者の共同生活・共同労働の場である社会構成体として認識し、経営の社会過程や社会関係の解析と、高度に合理化された経営の支配機構で働く労働者の特殊な意識構造の解明にむかう。経営社会学が経営へと眼を向けたその前提にあった現実認識は、社会不安の根底にある職業労働の無意味化という問題状況であった。

経営社会学形成期は、W. ヘルパッハ/R. ラングの集団生産論（1922）やE. ローゼンシュトックの産業労働者の生活空間に関する研究（1922）などから、ブリーフスによる社会政策の危機にたいする問題提起（1923）とベルリン工科大学経営社会学・社会的経営論研究科の設立（1928）、経営社会学研究科のスタッフによる経営社会学の形成をへて、1934年のブリーフスによる経営社会学の体系化（G. Briefs, 1934）までの期間である。

形成期に続く約10年間は、ナチス政権下での断絶期である。断絶とはいっても、ナチス統制下の労働政策や雇用対策、労務配置、さらにはナチスの言う意味での「労働共同体」の形成はそれ自体、危機的状况下での労働管理領域におけるひとつの研究テーマであるし、経営社会学発展史の観点からも無視することはできない<sup>(2)</sup>。ブリーフスも、マルクス主義との対抗関係の文脈で

初期ナチズムをひきあいだし、国家社会主義やドイツ労働戦線（ナチスが組織した労働団体）、NSBO（国家社会主義経営細胞組織）などについての議論を展開している（G. Briefs, 1934, S. 131ff.）。ナチスの労働論が経営社会学に与えた影響に関しては、歴史の連続性を考えれば何らかの連関をみいだせるはずだが、まだ研究が十分になされておらず、経営社会学発展史にとって空白の時代であるという意味で「断絶期」とした。ただ、ナチスが、1934年にブリーフスの名前を逮捕者名簿に載せたためブリーフスが亡命したこと（A. Amstad, 1985, S. 13）や、1938年にベルリン工科大学の経営社会学・社会的経営論研究科を閉鎖したこと（L.H.A. Geck, a.a.O., S. 116）を考えると、ナチス期の理論や政策が経営社会学の発展に積極的な貢献をしたとは考えにくい。

第二次世界大戦直後における経営社会学研究は、不十分な制度的・組織的条件のもとでほとんど不可能であったが、唯一ドルトムントのミュンスター大学社会研究所とフランクフルト社会研究所が有益な諸研究をおこなった（G. Schmidt/B. Lutz, 1977, S. 154ff.）。たとえば、ミュンスター大学社会研究所編纂の研究叢書「社会研究と実践」には、O. ノイローの経営制度に関する研究（1956）やH. ポーピッツのグループによる鉄鋼産業労働者の社会的形成に関する実証研究（1957）がある。これらの諸研究はいずれも、M. ウェーバーの諸理論やG. ブリーフスなど形成期経営社会学の諸理論の基礎のうえにおこなわれたものである。またフランクフルト社会研究所にはT. アドルノらによる経営風土の研究（1953/54）など、いずれも古典的な経営社会学研究がある。

経営社会学の再生・確立期は、ユネスコによる財政支援のもとにおこなわれた1949年のルール炭鉱における経営社会学的研究（L.H.A. Geck, a.a.O., S. 116）や、50年代のアメリカ産業社会学の影響のもとでおこなわれた上記のような実証的諸研究による経営社会学の修正と再生から、H. シェルスキーやR. ダーレンドルフ、F. フルシュテンベルクなどによる経営にとって不可欠の新しい要素—非公式集団と組織—を加味した経営社会学理論の確立、70年代における共同決定法や労働生活の人間化に関する諸理論までをふくむ<sup>(3)</sup>。この時期は、経営社会問題が組織問題として把握されるようになったという点で、戦前期経営社会学とは分けて考えなければならない。確立期経営社会学の到達点のひとつは、組織支配と社会関係の物象化の観点から、経営は規則と規律による即物的強制力をもった政治的組織であるという帰結であった。

80年代以降の展開期には、問題の細分化と多様化がおこる。経営社会学という語も80年代以降は前面で使用されることが少なくなり、産業社会学か経済社会学に包括されるか、産業—経営社会学、経営—組織社会学あるいは経営—労働社会学のようなたんに研究領域をあらわす看板に変容する。すでに確立期における「疎外論の放棄」（石坂, 1975, 22頁以下）以来、一定の問題意識から構成された概念としての「経営社会学」の闘争性は希薄化傾向にあったが、これは、経

営社会学が理論形成の段階をおえて定着したことをあらわすとともに、経営社会学に包摂されていたさまざまな問題群がそれぞれの個別領域で展開し、時代の新しい問題意識から新しい統合理論にむかって流れつつあることをしめしている。たとえば、コンピュータによる新しいテクノロジーのインパクトは、技術社会学という経営社会学にきわめて近い専門分野の発展を要求した。技術社会学は、形成期経営社会学の根底にあった技術労働と人間にたいする問題意識を共有している。1945年に閉鎖されたベルリン工科大学の正当な継承機関であるベルリン技術大学（Technische Universität Berlin）が、80年代初頭にふたたび経営社会学に類似した研究・教育をおこなう機関、すなわち技術社会学研究科（Institut für Techniksoziologie）を設置したことは<sup>(4)</sup>、経営社会学的研究の普遍的意義をあらわしている。

ところで、80年代以降の諸研究で従来の経営社会学の延長線上にあるものは、二つの密接に関連しあう領域におおまかに分類できる。第一に、コンピュータ技術を基盤としたシステム合理化とそれをめぐる諸問題の研究、第二に、集合的行為としての組織の統制と自由からくる矛盾、および矛盾の解消ないし調整としての組織の政治過程をめぐる諸問題の研究、である。これらの領域の諸研究は、例えば、労働満足、労働生活における主観性、生活態度と労働行為、産業労働と労働者意識、労働の人間化、生産技術と労働組織、コンピュータと権力、組織強制と自律性、組織柔軟性の問題、労働組織と経営風土、組織合理性と経営の社会的統合など、多様な論点を包摂している。生産過程の技術的合理化や労働生活の質は、労使の権力関係と組織の支配構造に規定される政治的問題であるとともに、人間存在と全体社会の運命を左右する人間的・社会的問題である。80年代以降の経営社会研究が、たんなる経営戦略や管理技法の追求ではなく、経営の支配構造と権力関係を前提として人間的・社会的諸問題の解明と労働世界の再編成を追求しているのは、まさにドイツ経営社会学の伝統である。

以上、経営社会学発展史の概要を一瞥したが、本稿ではまず、生成期の前半（1864/65年～1905年）に焦点をしぼり、ドイツ経営社会学の生成過程におおきな影響を及ぼした学説を検討しながら、経営社会学の底流に一貫して流れる問題意識と経営社会学を特徴づける独自の思考の基礎を明確にしたい。

日本においては、19世紀後半期から20世紀初頭にかけてのドイツ社会政策論や労働問題、あるいは歴史に関するすぐれた研究はじつに豊富であり、枚挙にいとまがない。この伝統的な領域を、「経営社会学」という特殊専門分野の生成の観点からみなおしてみたい。前世紀の初頭にドイツ社会政策学会を中心に労働者問題に関する諸議論が噴出し、産業労働の実証研究をめぐって提出された多様な諸論点と問題意識が「経営社会学」に収斂したのと同様に、現代は経営と人間と社会に関する新しい諸問題を包摂し、分析する統合理論を必要としている。その意味で、資本主義における人間性の危機の時代に形成された経営社会学の生成・発展過程を原点にたちかえっ

て検討することは、意義のある作業である。

## 2. 経営社会学的思考の嚆矢

### 2.1. 労働者問題の本質—G. シュモラー—

独自の専門分野としての経営社会学は、1920年代から30年代前半のワイマール期に形成されるが、1900年頃には、機械化された巨大産業経営の非人間性と増大する社会的影響力に対する危機意識は明白になっており、経営は研究すべき施設のひとつとして認識されるようになる(L.H.A. Geck, a.a.O., S. 108)。この時期のドイツには、周知のように、傑出した研究者が多数あらわれた。なかでもとくに経営社会学的思考の確立に影響をあたえたのは、G. シュモラー、L. プレンターノ、R. エーレンベルクである。

経営社会学の最初の体系者はG. ブリーフスであるが、経営社会学の生成にとっての最初の功労者は、シュモラーである。シュモラーの第一の功績は、労働者問題を倫理的・文化問題として定式化したこと、第二は、巨大産業経営の社会的問題を認識したことである。生成期は、19世紀後半期のシュモラーによる巨大経営に特殊な労働者問題の認識から、ドイツ社会政策学会の「大産業の様々な部門における労働者層の淘汰と適応（職業選択と職業運命）」に関する調査によって、経営の社会構造と労働者問題にとってのエートス問題の意義が確定されるまでの時期である。経営社会学は、社会立法や社会政策、経営制度や労働契約などの在り方を問題にするだけでなく、産業経営で働く労働者の内面性により重点をおく。労働者のエートス問題は経営社会学の中心的な認識課題であり、それはシュモラーからブリーフスへといった経営社会学の形成過程のなかにも、また現代の経営社会学を継承した研究のなかにも明確にあらわれている。

経営に発する社会問題は、当初「労働者問題」として定式化されたが、労働者問題ははじめから「社会問題」であったわけではない。1830年代以降、農業社会から産業社会への移行とともに、顕在化してきた産業化がもたらす諸問題—都市への人口集中、階級構造の変動と下層労働者の増加、貧困問題、そして社会変動による価値観や意識の変化など—は、「社会問題」として把握された。この時代には、労働者の新しい状況を表現する「プロレタリアート」という概念がもちいられたが、19世紀後半になると、産業プロレタリアートに特殊な問題は社会問題の主要な源泉として論じられるようになり、手工業や自営小売業、家内工業、農業の諸問題は社会問題のほんの一部を構成するだけのものになる(G. Ritter, 1996, S. 11)。やがて、社会問題の認識は、労働形態や労働条件、労働契約などの労働諸関係をめぐる労資対立、あるいは階級対立といった資本主義経済のもたらす矛盾としての「労働問題」の認識へと収斂していく。労働問題が社会問題である以上、それは国家社会政策がとりくむべき重要な課題であった。とくに、1882年から



1907年までの主要な経済諸部門—農業、工業、商業および交通—における労働者数の増加は<sup>(5)</sup>、「労働問題」が労働という形式の問題ではなく、生身の生活を営む人間の問題としての「労働者問題」であることを浸透させた。

シュモラーは、すでに1860年代から労働者問題について論じていたが、当初から、有機体としての国家社会という前提にたち、ある意味では社会の予定調和を想定している。労働者問題を論じた若きシュモラーの立場は、労働者の自助をめざす自由主義的協同組合主義と国家援助を主張する社会民主主義の中間に位置し、労働政策、住宅政策、教育政策の諸分野における国家の公共社会政策的（gesellschaftspolitische）介入によって、労働者の社会的状態は質的に改善されるという楽観的なものであった（E. Pankoke, 1990, SS. 93-95）。シュモラーにあっては、機械は将来において必ず人間を解放するものであったし、労働者問題は、節約と貯蓄に基づく労働者の精神的・道徳的向上をめざす自助努力によって解決されるものであった。その意味で、労働者問題は「経済的かつ習律の問題」であり、国民経済の表面的諸事象の「より深部にある一連の内的・心理的で倫理的な原因」にまでさかのぼることによってのみ解決できるのである（G. Schmoller, 1864, SS. 413-14）。経営社会学の形成にとってのシュモラーの第一の意義は、労働者問題を、単なる賃金問題としてではなく、労働者の内的・倫理的問題として把握した点にある。

シュモラー学説のもう一つの意義は、近代的大経営に特有の組織問題を認識した点にある。シュモラーは、大人数の経営において「適切な組織と規律が、部分的には教養が低く強烈な激情と覚醒した自己感情をもつ非常に多くの多様な人間の、厳密で確実な密接した相互関連を達成することは簡単にはできない……人格的自由、敬意に満ちた待遇への諸要求が激しくなると、同程度に、巨大経営における誠実や従属、厳密性、統制は増大しなければならない」（G. Schmoller, 1900, S. 515）と言い、企業経営の大規模化にともなう所有形態の変容、経営者問題、組織化の必然性とそれがもたらすホワイトカラー層の増大、経費の上昇、階層化にともなう効率性の低下、地位と役職のヒエラルヒー形成、複雑な経営—労働秩序の生成と文書による維持など、まさに経営の社会的問題の基底をなす組織の諸問題を指摘している。しかも興味深いのは、これらの組織問題をシュモラーが「大経営の社会的（gesellschaftliche）問題」の節で論じていることと、共同労働・共同生活の場としての経営概念に対峙させるかたちで、大経営の孤立した労働について言及していることである。

倫理的文化問題としての労働者問題の認識から、社会的ダーウィニズム批判である社会的正義論（G. Schmoller, 1880）をつうじて、シュモラーは1890年代には事実上経営の社会的問題性の解明へと研究の焦点をしばりこんでいく。その根底には、企業の大規模化によって労働関係が非人格化し、「労働者が労働者以外の何ものでもありえなくなった」（G. Schmoller, 1892, S. 459）一方で、大経営はますます公共の利害の対象になっているという認識があった。とくに階級対立

の尖鋭化と階級闘争史観をもつマルクス主義の台頭は、シュモラーの危機感をあおるのに十分であり、このことは、ブリーフスの経営社会学が労働者の「マルクス主義感染症」にたいする危機意識をひとつの出発点としていたことを想起させる。シュモラーは、1892年の「大経営の発展と社会的階級形成について」と題する論稿の冒頭部分で、論文を書く理由を次のように述べている。

「28年前にラサールのデビューがドイツを揺り動かしたとき、私はこの雑誌（プロイセン年報—引用者）に当時支配的であったマンチェスター学派の見解とはかなりことになった私の若き日の信条を、穏健な社会的改革政策の意味で表明した。そして今日、マルクス主義理論が明らかにドイツの労働者身分を支配しているため、私は再びここであえて、大経営の発展と社会的階級形成に関する私の諸見解を短くより広い範囲の人々に述べておきたい。」（a.a.O., S. 457）

内的過程からの労働者問題の認識、社会階級形成の起点としての大経営の発展とマルクス主義への危機感から、経営の社会的諸問題へと認識関心を向けていったにもかかわらず、シュモラーが経営社会学に到達しなかったのは、第一に歴史的社会的状況の違いがある。19世紀後半は農業社会から産業社会への移行期にある。この時代には、たとえば、M. ウェーバーの東エルベの農業労働者の状態に関する1894年の調査研究にもみられるように、農業の集約化とポーランドからの季節労働者の流入によってドイツ農業労働者の状態はおおきく変化した。共同体の農業経営の崩壊とポーランド人季節労働者の流入によって追いたてられたドイツ人農業労働者は、非熟練工場労働者としてドイツ産業社会の下層に沈殿していく。貧困からくる諸問題を中心とする初期産業社会の労働者問題と、高度に合理化された機械労働の問題を中心とする高度産業社会の労働者問題では、同じ労働者問題でも質的にことなる。経営社会学は、高度産業社会のなかで、ある程度の経済的充足をえた労働者の疎外状況を問題としている。

第二に、シュモラーが、社会改革の主要な手段としての国家社会政策とその現実的担い手であるプロイセン官僚に全幅の信頼をよせていたことは、経営を社会改革の出発点として考える経営社会学との本質的な相違である。ドイツ社会政策は、周知のように、種々の成果をあげながらも、ドイツ帝国の政治的統一と生産力増強の手段であった。この点が、道徳的有機体としての国家社会観をもち、機械化による生産力の増大が労働者の倫理的文化生活の質的改善につながることを信じたシュモラーには、肯定的にみえた。国家社会政策の限界から、経営の社会改革へと向かう経営社会学とシュモラーのもっともおおきな相違は、ここにある。

これらの相違にもかかわらず、労働者の内的過程の意義と経営の社会的問題が指摘されたことは、経営社会学形成の重要な礎石のひとつとなった。

## 2.2. 労働関係と人間存在—L. プレンターノ—

国家社会政策に過度の期待をよせるシュモラーとはことなり、すくなくとも 1905 年までの L. プレンターノは、労働者が自主的組織による連帯をつうじて自立的生活を形成することを理想とした。プレンスターノの念頭にある自主的組織の具体的形態は、労働組合である。他の講壇社会主義者と同様に、国家社会政策の必要性和有効性は認めつつも、労働者の自助組織としての労働組合とその頂点にある調停・仲裁機構こそが、プレンスターノにとっては、労働者階級的生活改善をつうじた社会改革のより現実的な担い手であった。

労働組合政策を貫く原理は、「道徳的な点でも知的・肉体的な点でも平均的資質を付与された労働者大衆が、生存可能性を彼らの労働によって見出すようにという配慮」(L. Brentano, 1871/72, 邦訳〈下〉, 59 頁)である。平均的で凡庸な人間が、人格的に自由に発展し、家庭的・社会的・政治的義務を果たし、文明の進歩に積極的に参加することがプレンスターノの追求した理想であった。そのためには、「労働者が労働者として、つまりなにか別のものとしてではなく彼等の状態のまま改善され」(同訳書〈下〉, 387 頁)の必要がある。

プレンスターノ(同訳書〈下〉, 381 頁以下)は、社会問題の本質を、労働者階級の経済的状态だけではなく、衛生状態や知的・道徳的状态にみる。社会問題の内容は、政治的平等と経済的不平等のような意識化された矛盾ではなく、欲求の不充足であり、欲求とは経済的欲求と文明の進歩への参加要求である。社会問題の解決にとってまず必要なことは、「支配的国家権力が労働者の独自の利益と境遇を配慮して、それらの要求が充足を見出す制度を許容し整備すること」である。

社会問題の第一の実践的解決方法は自由競争政策であり、第二は生産協同組合である。自由競争政策は、労働の自由な発展を妨害するあらゆる伝統的・法的障害を除去するとともに、労働関係への法的干渉を拒否するが、卓越した経済的資質をもつ一部の人間には有効でも、平均的な労働者の生活状態はむしろ悪化させる可能性がある。生産協同組合は、全ての人間が無私無欲と犠牲的献身をもちあわせた道徳的人間であることを前提とするが、そのような道徳的資質は労働者大衆にはみいだせない。さらに、生産協同組合は、事業の発展とともに非出資者を労働者として雇用したり、資本を経済的理由からうけいれざるをえないため、協同組合の精神は衰退し労働者の生活改善はなされないままである。

国家社会政策および労働者保護立法の役割は、社会問題としての労働者問題のこのような実践的解決方法の歪みを矯正することにある。経済的優位者に適合的な諸制度や労働関係への国家不介入の原則は、理論的には成り立っても、現実には国家による労働関係の法的規制や労働者保護の法律は必要となる。工場法や鉱山法、現物支払禁止法などは、労働関係への現実的介入であり、



「自らを自分で救えない平均的労働者の必要と能力」に由来するものである。労働組合は、ブレンターノによれば、これら労働者保護立法の間隙をうめたり、国家政策が経済的・道徳的に平均的労働者の要求に応じないような場合に機能するとともに、その「無限の柔軟性」によって「各個人の特殊事情も十分に考慮」できるのである。

ブレンターノ労働組合論のもう一つの特徴は、労働組合の役割を、商品としての労働力あるいは商品販売者としての労働者の特質から生じるすべての不利益を排除し、労働力を他の商品と同じ状態にすることにみる点である。ブレンターノが理想としたのは、すでに述べたように、労働者が自己の人格を発展させつつ、文明社会の進歩に参加することである。そのためになによりも必要なのは、生活水準をたもつだけの賃金と労働時間短縮であった。「労働者が自分の欲求の充足手段を手に入れるために必要とする労働時間が大幅に制限されて、そのための気遣いは単なる手段であって、彼らの生活の唯一の目的としては現れず、また人間の真の使命を達成する可能性が有産者の特権としては現れないで、労働者にも彼らのすべての能力を発展・向上させる可能性が与えられる」（同訳書〈下〉、403頁）ために、労働組合の役割は労働者の生存の安定性と確実性をまもることであり、それこそが公共社会の利益である、とブレンターノは主張する。

さらに特筆すべきことは、ブレンターノが経営者の社会的責任について論じていることである。ブレンターノが生きた時代は、H. フォードや A. カーネギー、あるいは E. アップと同時代であった。これらの経営者とブレンターノは、二つの点で共通している。第一に社会的富としての財産や資本という考え方、第二に賃金と労働時間についての生産政策的な考え方である。

ブレンターノは、公共社会のみが財産の蓄積と保持を可能にするのであり、財産所有者は公共社会の最大の利益になるように財産を管理することを社会から委託されたにすぎないと言う。雇用主は資本の使用者である以上に、従業員の肉体的・精神的健康にたいする配慮を委ねられている指導者であり、人類の文化的進歩に貢献することをその最大の課題とする。また、たとえばアップも 1901 年の講演「産業労働日短縮の国民経済的意義」のなかで、労働時間短縮が労働給付と生産性向上におよぼす影響について力説しているが、労働時間短縮や高賃金が、高能率に結びつくというブレンターノの主張は、「労働給付にたいする労働賃金と労働時間の関係について」（1893）の小冊に圧縮されている<sup>(6)</sup>。

とくにブレンターノが所有階級にたいして主張したのは、賃金引上げと労働時間短縮による労働者の生活改善によって労働給付と生産性が向上し、世界市場にたいする競争力を維持できるので、国民経済は発展し、社会的繁栄が実現する、ということである。ここに、社会改革への道が示される。「労働給付にたいする労働賃金と労働時間の関係は、社会改革のあらゆる諸問題のアルファでありオメガである」（L. Brentano, 1893, S. 1）というブレンターノの言説の力点は、「社会改革」にある。

経営社会学的思考の生成にとって、ブレンターノ学説の意義は、経営社会学の前提である「人間存在」を議論の中心にすえた点にある。つまり、経済的にも知的・道徳的にも凡庸で平均的な資質をもつ労働者が、いかにしたら市民的義務をはたす生活形成者として自立できるか、という問題意識こそがブレンターノ学説の出発点である。このような思考は、経営社会学がめざしたひとつの理念をさししめしているが、形成期の経営社会学者たちが自立を妨げる労働者の従属性と疎外状況の解明のため経営生活の現実へと眼をむけたのにたいし、すくなくとも労働組合論のブレンターノには、経営生活が人格形成におよぼす影響という視点が欠如している。生存への不安の解消と、労働生活を社会生活の一部として縮小していくことで人間の尊厳と自立的生活形成は実現できる、とブレンターノは信じたからである。そのため、ブレンターノは、労働力を他の商品と比較して、それらと同等の状態におくことを労働組合の役割と考えた。

商品としての労働力は労働者人格と不可分に結びついており、労働力の所有者は労働力以外の何ものをも所有しない。つまり、商品としての労働力を売ることによって、労働者ははじめて自主的・主体的生活形成者としての社会的存在となりうる。他方、雇用主は持続的な労働給付を与えるために、労働者人格にたいする支配を要求し、この支配は「労働者の肉体的、精神的、道徳的そして市民的全存在にたいする支配」におよぶ。しかし、労働力以外のものを所有しない階級にとっては、生活のために支配をうけいれざるをえない (G. Briefs, 1920, S. 547ff.)。雇用主の労働者にたいするこのような支配は労働契約を出発点とするため、ブレンターノ理論においては、労働契約における労使の立場の対等性を実現することが、支配関係を解消もしくは軽減し、人格の自由を確保するポイントとなる。

この点を、ブリーフスは批判的に検討している (G. Briefs, 1920 および 1927, S. 568ff.)<sup>(7)</sup>。労働力は商品であっても、他の商品とは質的にことなるということ、つまり労働力がその担い手である労働者の人格と密接にむすびついているという場合、その根底には労働力の担い手にたいする「倫理的・人間的態度」がある。したがって、労働組合の「中心的活力は労働の人間的編入にたいする倫理的・人間的態度」(a.a.O., S. 571) でなければならない、とブリーフスは主張する。倫理的問題を、経済的関係の解決ではなく、労働者の精神倫理態度そのものの問題として認識する経営社会学の形成にむかう方向性は、ブレンターノ批判として展開されたブリーフスの労働組合論にもみることができる。

経営生活が労働者人格に与える影響、とくに経営の現実過程における支配性と労働者の疎外、あるいは商品としての労働力という状態そのものの解決についてのブレンターノの認識は、きわめて希薄である。しかしそれにもかかわらず、自立した人間存在という観点から、労働関係とその支配性が労働者の人格の発展と自立的生活におよぼす影響を労働者問題の本質とした点は、「人間存在」を中心にすえる経営社会学的思考の萌芽といえる<sup>(8)</sup>。

### 2.3. 労働共同体としての労働関係—R. エーレンベルク—

R. エーレンベルクは、講壇社会主義とくにブレンターノとは鋭く対立したが、「さらに力強く経営社会学への扉をひらいた」(L.H.A. Geck, a.a.O., S. 109) として、ゲックは経営社会学成立史においてエーレンベルクが果たした役割を評価する。

エーレンベルクが経営社会学的思考の生成過程にのこした第一の刻印は、労働共同体としての経営という考え方である。エーレンベルクの唱える労働共同体は、たとえばアッペのめざしたような自立的・自覚的労働者の連合体としての経営共同体ではなく、企業維持の経済的要請としての、企業家の立場からの労働関係の形成である。エーレンベルクの労働共同体論は、労働関係に関する「支配的な観念は企業家と労働者の（あるいは資本と労働の）鋭い対立を強調するもので、この観念は労働関係を契約として、闘争として、あるいはまた支配関係として考える」(R. Ehrenberg, 1907, S. 176) が、そうではなく、労働関係は労働共同体であるとして、ブレンターノとシュモラーの労働関係観を比較考察することからはじまる。エーレンベルクは、シュモラーの有機体思考にたいして強い親近感をいだく一方で、ブレンターノの闘争的労働関係観には執拗な攻撃をくりかえす。

エーレンベルクの論理は、あくまでも企業による生産と営利の必要性への確信と、そこから生じる現実的要請としての労働共同体の形成を基礎とする。つまり、個々の作業につく労働者のさまざまな種類の属性 (Arbeiterarten) は、作業空間や旋盤、原材料とまったく同様にあらかじめ存在していた。これに対して、あたらしきかつ決定的なのは、生産のための個別労働者の結合であった。かくして、「経営」が、すなわち「連続的な作業遂行という目的のための企て」が生じ、しかも経営は、営利目的をつうじて「企業」もしくは「営利経済」という特性を獲得する。「労働結合は生産基盤を持続的に維持するための労働共同体をつくり」だし、経営は目的によって魂をふきこまれた有機体となる (a.a.O., S. 189)。エーレンベルクは、あくまでも生産のための支配関係を軸とする労働結合の形成の観点から、労働共同体を論じる。

このような労働共同体論がでてくる前提は、企業家はそれ自体企業を基礎づけ指導するために、意志と精神の力を利用するたんなる労働者にすぎない、という点にある (R. Ehrenberg, 1904, S. 21)。大経営の生成とともに企業家の活動はより困難になり、特別の教育を必要とするようになったが、労働関係の核心は、企業家が、賃金労働者と同様、「企業の器官」であるということ、それゆえに企業の成功にたいして共通の利害をもつということである。したがって、「“労働関係”をたんなる“労働契約”としてあつかうことをやめるべきである」(a.a.O., SS. 30–31)、とエーレンベルクは言う。

エーレンベルクがのこした第二の刻印は、「精密比較経済研究」の提唱である。経済生活の事

実を知るために企業経営そのものをよく知るべきであり、企業経営に関する知識は、個別企業の比較研究においてのみ獲得できる、とエーレンベルクは主張する<sup>9)</sup>。エーレンベルクの意図は、あきらかに企業の維持・発展にあったが、企業経済活動の厳密な研究を主張する思考過程のなかで、経営生活を労働者の社会生活の一部として認識した点は評価されなければならない。つまり、「賃金労働者の生活は、一部は企業内部で、一部は企業外部でいとなまれる」のだから、「社会政策もそれに応じて、諸企業の経営内部へ介入する諸措置と、そうでないものに分けられ」なければならないという主張には、政策遂行主体はことなるが、経営社会政策という考え方へとつながる発想がある。

ただ、エーレンベルクの場合、企業業績は国民経済の実際の収入を形成し全国民を扶養するものであるため、「諸企業の経営内部に介入する場合、企業を詳しく知らなければ、国民経済の収入に重大な損害をあたえ、金の卵を産む鶏をつぶす危険がある」(a.a.O., S. 32) ことをくりかえすように、社会政策的介入にしても、それは労働者の保護や福祉を目的としたものではなく、円滑で生産的な企業活動遂行を目的としたものであった。このような立場から、エーレンベルクは、企業家と賃金労働者がその関係をたんに「労働契約」としかみないとすれば、また企業の繁栄が両者の生存のもっとも重要な共通の基盤であり、それぞれの特殊利害よりはるかに重要なものであることを忘れれば、企業は永続的に繁栄することはできない (a.a.O., S. 45)、という意味で労働共同体としての労働関係の形成を説く。

エーレンベルク学説のこれらの特徴—労働共同体論と個別企業研究の結合—がもっとも顕著にあらわれているのは、クルップ研究である。労働共同体論に関する論文(1907)のなかでもエーレンベルクは、労働共同体の特性に関するさまざまな検討のあと、クルップ社に言及して、「クルップ社の福祉諸施設を考察すれば、営利経済はその特性を失うことなく、なおますます共同経済的、社会主義的諸要素をとりこむことができる、という印象をもつ」と言う。企業利益を代弁する立場からは、「実際、クルップ社の共同経済的“福祉諸施設”は、そのもっとも深い本質において協同組合的構成体と酷似している」ようにみえた。クルップ社の共同経済的福祉施策を協同組合的構成体からわかる属性は、第一にそれが企業の経営に結びついており、労働共同体の強化を目的としているということと、第二にそれが民主的ではなく専制的に組織されているということである。しかし、企業利益を最優先するエーレンベルクにとっては、「クルップ社の福祉諸施設の専制的組織は、協同組合の民主的組織に対立しているが、労働共同体の強化ほどおきな意義をもつ要素ではない」。なぜなら、上からの保護は、ドイツの労働者の場合、あきらかに自助よりも有効であるからである (R. Ehrenberg, 1907, SS. 201-202)。「有効」の意味は、企業の円滑な生産・経済活動にとって、利益になるということである。ここに、従属的位置にいる労働者は保護しつつ企業にとりこめばよいと考えるエーレンベルクと、労働者は自立できないでいる

のだから自立できる条件をととのえるべきだと考えるブレンターノの本質的な違いがある。

エーレンベルクの労働共同体論は、ブレンターノの労働組合論と同様に、その強い立場性からさまざまな批判をうけたが、経営社会学へいたるひとつの道筋を示している。醒めた目でみれば、エーレンベルクの主張した、企業の経済的・技術的必要から労働共同体を形成するという観点は、企業本質の重要な側面をついている。人間関係論は、より直接的に労働者の社会的協同性と生産性の関係を論じた。社会倫理的理念から労働共同体を形成するべきであるとした形成期の経営社会学にしても、企業の経済的・技術的必要からくる労働者の社会的結合の問題は避けてとおることのできない問題であった。

労働共同体や労働結合に関する議論は、生産の資本主義的志向が顕著になり、労働が技術的に組織化されはじめた 19 世紀末から 20 世紀初頭にかけて、ドイツ国民経済学の重要な研究領域であった。K. ビュッヒャーや W. ゾンバルトは、社会階級やプロレタリアート問題、労働や労働共同体についてかなり詳細な歴史的研究をおこなっており、その成果はエーレンベルクをはじめ、ブリーフスの経営社会学にも反映されている。また、F. ナウマンは、ゲックによれば (L.H.A. Geck, a.a.O., S. 109), 「経営の社会的問題性を解明」する詳論をおこなうとともに、問題の本質が経営制度の形態にねざすものであるとみた。つまり、経営において関係を正しく評価されないこと、とくに労働を共同業績として評価しないことが、労働者を従属的位置に縛りつけている原因である。したがって、労働者を産業奴隷から産業市民へとたかめる「制限つきの経営民主主義」によってはじめて、経営の社会的問題性は解決できる、とナウマンは考えた<sup>(10)</sup>。

形成期経営社会学の基調は、何らかの倫理的色彩をおびている。その倫理的色彩が、ブリーフス経営社会学の根底にあるキリスト教的社会思想におおきな影響をうけていることも確かである。アムシュタットによれば、キリスト者である社会学者としてのブリーフスは、人間についての完全な真理を経済と社会に関する理論にもちこむことを自己の使命と考えていた (A. Amstad, 1985, S. 162)。経営社会学とキリスト教社会思想との関係については、とくに H. ペシュ, M. シェーラーおよびレオ 13 世以来のカトリック社会論との関係から研究がなされているが<sup>(11)</sup>、ナウマンの社会思想と経営社会学の関係についての研究はほとんどみあたらない。理由のひとつは、ナウマン自身がキリスト教社会主義から離脱していったためである。

ただ、ゲックは、社会主義者の R. ヴォルトがナウマンに刺激をうけて一連の著作を書いたことを註のなかで述べている (L.H.A. Geck, a.a.O., S. 119)。産業労働者の生活世界に関するヴォルトの研究 (R. Woldt, 1926) は、ミュンスター大学と (経営社会学・社会的経営論研究科が設置される 3 年前の) ベルリン工科大学でおこなわれた講演をまとめた 70 頁の小冊であるが、労働過程や工場における人間のメカニズム化などの経済的環境と、労働者の家族、素性、宗教、文化などを要因とする生活領域としての社会的環境を区別し、組織化された大衆としての労働者層



の精神や感情、観念世界の形成と組織の日常生活の連関に言及している。

### 3. 経営の社会構造と労働生活—結びにかえて—

1920年代のドイツは、第一次大戦の敗戦と賠償、植民地の喪失による経済的危機をのりきるため、産業合理化が推進された時代であった。この時代に、機械的・技術的合理化からくる産業経営の諸問題を、巨大産業経営という制度と、労働生活における労働者の特殊な意識構造と社会構造、社会的諸関係の問題として把らえ、経営の人間的・社会的側面の認識科学として形成されたのが、経営社会学である。

20世紀初頭の時代には、M. ベルナイズの研究をのぞいて、ほとんどは社会政策課題としての労働者の一般的諸問題が議論の中心であった。これに対して、ブリーフスは、さっぱり成果のあがらない社会政策への失望から、社会不安の源泉としてまた「労働者の生活運命と全体社会の運命の交点」としての経営の認識に向かう。ブリーフスによれば、従来の社会政策は、さまざまな素性や人生観や価値をもつ人間の共同労働によって生じる、緊張や摩擦、紛争の刺激の中心点としての経営には接近できなかったのである。

したがって、ブリーフスに代表される経営社会学は、経営内においても経営外においても独自の生活スタイルや考え方、感じ方をもつ人間の個別性と個性を前提としている。つまり、たんなる経営での役割の担い手ではなく、内的整合性・統一性をもって社会のさまざまな領域で活動する人間存在そのものを前提としている。それぞれの人間が、具体的な職場で具体的な労働に協力して従事する（協働）空間としての経営が、経営社会学の認識対象なのである。ブリーフスは、このような経営を社会単位として把握し、「社会構成体としての経営」と呼んだ。協働とは、一つの精神的な行為である。問題は、経営がたんなる人間の協同行為ではなく、営利を目指す目的的協働であるという点から生じる。

形成期経営社会学の以上のような考え方の根幹には、近代経営の合理的支配機構のなかで労働者の人格的独立と社会的協同はいかにしたら可能か、あるいは独自の法則のもとにある巨大経営の社会への主体的・自覚的編入はいかにしたら可能か、という問題意識があった。このような問題意識は、さまざまな社会政策的措置による労働者の生活向上にもかかわらず、ますます激化する階級対立と社会不安の根底には、労働者の経営に対する心のつながりの冷たさと職業労働の無意味化、つまり労働者の精神倫理態度の問題がある、という現実認識にいたる。そしてこの問題の解決として提示されたひとつの方向性は、内的に肯定的心情で結びついた経営共同体の形成と自覚的・意識的な職業労働者の育成というものであった（G. Briefs (Hrsg.), 1930）。

本論では、すでにみてきたように、シュモラーとブレンターノ、エーレンベルクを、経営社会

学的思考の嚆矢として位置づけた。シュモラーは、道德体系としての国家社会への労働者層の有機的編入の観点から、労働者の習律的・倫理的態度を問題にした。また、シュモラーが大経営の社会的問題として析出した組織の諸問題は、そのまま現代にもあてはまる。シュモラーの観点は、経営の社会への自覚的・有機的編入を経営者の社会的責任であるとする考え方と、経営社会問題の本質を労働者の精神倫理態度の問題に結びつけ、高度に合理化された機械労働によって形成される特殊な意識構造の解明へとむかう経営社会学の視角の基層をなしている。

ブレンターノは、文明社会の進歩に積極的に参加し、市民としての義務を果たす自覚的・自立の人間としての労働者層の形成をめざした。ブレンターノの人間観は、形成期経営社会学において、自立的・意識的産業市民の育成という理念として結実する。産業市民の育成という社会的理念のもとに労働共同体としての経営形成を実践した経営者として、周知のように、ツァイス社のアップェがいる。アップェとブレンターノの労働時間や賃金に関する考え方は、本論でもふれたので繰り返さないが、この両者が、労働関係における経営者と労働者の対等化と経済生活の向上による、労働者層の自立をめざしていたことはまちがいない。

エーレンベルクの労働共同体の考え方は、経済主体としての企業は国民経済の担い手であり、企業活動が機能不全に陥れば、経済全体が崩壊するという前提にたつ。企業活動が円滑におこなわれるためには、さまざまな福利諸施設をもうけて労働者を保護し、労働者の協力を獲得することによって経営を労働共同体として形成しなければならない。エーレンベルクの労働共同体論は、支配の観点からではあるが、経営の円滑な社会的形成によってはじめて社会構成体としての経営は成立するという経営社会学・経営社会政策の理念の基礎をなす考え方である。

そして、最後に、シュモラー、ブレンターノおよびエーレンベルクは、何らかのかたちの社会改革を考えていたことをつけ加えておかなければならない。経営社会学は、社会政策の限界を認識し、社会不安の源泉である経営からの社会改革をめざし、そのための基礎科学として形成された。社会改革、精神倫理態度、人間存在、経営構成員の共同性といった経営社会学的思考を特徴づける独自の視角の基礎は、したがって、19世紀後半から1900年前後の時期に生成したのである。同時に、産業化の進展する経済社会や巨大化する企業経営は、なぜ精神的存在としての人間の自由な発展を妨害することがあるのか、という問題意識は、産業社会の在り方が問題にされるようになりはじめた19世紀後半から現代にいたるまで、経営社会学の底流をなしている。

人間存在と共同性の視点から現代経営の労働生活をみると、そこには決定的に重要な二つの問題領域がある。第一に、コンピュータ技術の進展にともなう経営社会関係と労働者人格の即物的支配の問題、第二に、組織の権力関係をめぐる経営の政治的過程の問題である。

従来文書などの形式によって支配され画一化されていた社会的行為は、経営のコンピュータ化によって、意識ないし無意識のレベルで人間の思考様式をより画一化する。さらに、コンピュー

タ化は、新しい労働形態をもたらすとともに、人間のコミュニケーション過程に侵入し、経営従業者の社会的諸関係に影響を与え、組織によって非人格化された関係をさらに即物的なものにする。経営生活が人格形成に影響し、全社会生活の構成的要素になるのだとすると、経営のコンピュータ化による社会関係の一層の非人格化とテクノストレスなどによる経営従業者の人格的崩壊は、社会全体の解体につながる可能性をもつ。

しかし他方で、情報技術の進展は、多様な雇用・就業形態を可能にするとともに、その迅速性と正確性から柔軟な組織形成や組織対応の可能性を飛躍的にひろげた。その結果、企業業績は、労働における諸個人の自発性や自律性におおきく依存するようになる。たとえば、コンピュータ技術の習得や熟練は一定以上のレベルになれば個別的に追求していくことになるため、企業による組織的訓練システムそのものよりも、学習意欲や自制心、意志の強さや向上心などの個人的属性により依存する。また、コンピュータ化による就業形態の弾力化によって、従来のような空間的・時間的統一による協働の在り方が疑問視されるようになれば、規則や規律による支配の在り方も変革されていかなければならない。経営の追求する共同性そのものが変革を要求されているのである。組織の柔軟性と従業者の自律性をめぐって、組織における権力関係をどのように形成していくか、さらに原理的に組織支配をどのように解消するか、という問題は、終局的には経営の民主化につながる政治的問題である。

現代経営社会学の課題は、人間精神の空洞化をひきおこす生産労働と労働生活を規定する組織支配の連関を、権力関係の視点から追究することにある。経営問題の本質を、経営における政治過程のメカニズムの解明にみる視点の根幹には、「人間存在」の観点から経営従業者の自立性と共同性を追求した経営社会学の伝統がある。経営問題を、たんなる戦略や管理の観点からではなく、人間と社会にとっての経営社会構造と労働生活の在り方という観点から分析することは、企業経営の発展が人間社会の安寧と繁栄に直結するという幻想がくずれた現代にとって、おおきな意義をもつ。

#### 《註》

- (1) ゲックは、経営社会学の歴史を前史、成立史、学史にわけ、前史は1830年頃から1900年頃までの時代を、前史から成立史への移行は1900年前後から第一次大戦期までをさし、成立史の最終段階は第一次大戦終結後に生じたとする。
- (2) 当時のリアルタイムでの研究としては、たとえば、Friedrich Syrup, *Arbeitseinsatz und Arbeitslosenhilfe in Deutschland*, 1936がある。ジールプは、ドイツ職業紹介失業保険局長官をながつとめた政治家で、本書は『ナチス労務配置政策の発展』（東洋書館）として昭和18年に当時の厚生省厚生理事官木田徹郎氏によって訳出されている。また、日本人の手によるものとしては、中川與之助『ナチス労働政策の研究』（有斐閣、昭和17年）、日本工業倶楽部調査課『ヒトラ政治下獨逸資本主義の變貌』（実業之日本社、昭和15年）などがある。

- (3) Neuloh, Otto, “Die deutsche Betriebsverfassung” (J.C.B. MOHR, 1956), Popitz, H./Bahrdrdt H.P./Jüres, E.A./Kesting, H., “Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie” (J.C.B. MOHR, 1957) および “Technik und Industriearbeit” (J.C.B. MOHR, 1957), Adorno, Theodor W./Dirks, Walter (Hrg.), “Betriebsklima. Eine industriesoziologische Untersuchung aus dem Ruhrgebiet” (Europäische Verlag, 1955) を参照。また、ダーレンドルフとシェルスキーの経営社会学については、石坂 (1975) に詳しい。

石坂教授によれば、第二次世界大戦後の経営社会学の発展は、戦争終了から 60 年代初めまでの時期と、60 年代半ばから 70 年代初めまでの時期に区分できる。前者に特徴的なのは、アメリカ産業社会学の強い影響下での戦前経営社会学の軌道修正であり、後者はアメリカ組織論の移入にともなうマックス・ウェーバーの逆輸入によって、ウェーバー理論が経営社会学に本格的に登場したことである (石坂, 1975, 21 頁)。

- (4) この点に関しては、TUB の広報担当であった H. ツィブリアン博士 (2000 年当時) にご教示いただいた。なお、1999 年 4 月以来 TUB の技術社会学研究科の主任教授をつとめているのは、W. ランマートである。
- (5) 1882 年, 1895 年, 1907 年の各 6 月に実施されたドイツ帝国の統計によれば、この間の経済主要諸部門の労働者数は、1070 万人から 1780 万人に増加している。これとともに重要なのは、自営業者の減少と職員数の増加である (G. Ritter, a.a.O., SS. 92-93)。小経営と手工業者の没落は、1860~70 年代には主要な社会問題であり、シュモラーの『19 世紀ドイツ小営業史』(Zur Geschichte der deutschen Kleingewerbe im 19. Jahrhundert, Verlag der Buchhandlung des Waisenhauses, Halle, 1870) はこの問題を真正面からあつかった名著である。

また、シュモラー学説を全面的にとりあつかったものとしては、田村信一 (1993) がある。

- (6) ブレンターノは『自伝』のなかで、アッペの後継者である S. チャプスキー教授が訪問したさいに、この論文がアッペの労働時間や労賃と生産性の問題に関係した研究のきっかけとなり、その成果はブレンターノの論述と一致するものであったことを述べた、と書いている (L. Brentano, 1931, S. 191)。
- (7) 1908 年に 19 歳のとき、ブリーフスはミュンヘンで哲学と歴史の研究をはじめ、ここでブレンターノの経済史の講義をうけ、国民経済学へと方向転換をする。のちに、ブリーフスは、K. ディールと、ブレンターノの高弟であった G.v. シュルツェーゲヴェーニッツのすすめで教授資格申請論文を書くことになる。この研究は、『古典派経済学研究』として 1915 年に刊行された。

ブリーフスは、1919 年にフライブルク大学助教授のときに、欠員の穴埋めとして労働組合に関する講義をおこない、1920 年にはじめての本格的な労働組合論の論稿である「古典的労働組合論批判」を著す。この論文は、ブレンターノ労働組合論の批判的検討である。また、ブリーフスの労働組合論の主著である 1927 年の「労働組合制度と労働組合政策」は、『国家学辞典 第 4 版』の第 4 巻に書かれたものであり、『国家学辞典 第 3 版』(1911) の第 4 巻にはブレンターノの論稿「労働組合」が掲載されていた。ブレンターノ労働組合論の克服は、ブリーフスの課題であり (増田, 1981, 71 頁)、ブリーフス労働組合論の起点であった。

1923 年には、M. ウェーバーの後継として講座を担当していた G.v. シュルツェーゲヴェーニッツのあとをついで、ブリーフスは再びフライブルク大学にもどり正教授となる (A. Amstad, 1985, SS. 11-12)。経営社会学の古典であるブリーフスの『産業における経営管理と経営生活』(1934) には、「本書の主題の先学であり、研究者として大経営と社会の平和をつねに切望してやまなかった、ゲルハルト v. シュルツェーゲヴェーニッツの 70 回目の誕生日に、感謝と友情と尊敬をこめて本書を捧げる」とある。ブリーフスと労働組合論、あるいはブレンターノとは、学問的系譜と人脈を通じて、直接間接に、関係している。

- (8) 面地教授は、ブレンターノの別の論稿 Das Arbeitsverhältniss, Leipzig, 1877 の詳細な解説を通じ

て、やはりブレンターノ理論の核心が経済問題の基礎を自己目的としての人間に求めた点にある、と結論づけている。ただ、労働時間や労働賃金の生産政策的評価をみるかぎり、ブレンターノは商品としての労働力をポジティブに把握しており、面地教授が言うように、労働者の被拘束性・被支配性を生みだす具体的な場所としての経営という観点から、ブリーフスを中心とする形成期経営社会学の意味での「経営の労働者の生活に対する意味の重視」（面地、1998、30頁）への結びつきや、労働者問題を経営特殊的なものとしてとりあげる契機（同書、35頁）があったとは考えにくい。むしろ、時代的な制約であろうが、シュモラーにしてもブレンターノにしても、機械化や生産性の向上は、労働生活の物象化をもたらすことより、国民経済の発展と生活や社会の豊かさにつながるという確信のほうが強かったように思える。

労働時間は全生活時間の配分を決めるし、賃金は経営外での経済生活の水準あるいは貧困の程度を決定するという意味で、経営内生活の支配性ではなく労働関係もしくは労働契約における権力不均衡が問題なのである。したがって、むしろ自立的・主体的生活形成者として労働者をとらえながら、経営における支配―服従関係が労働者の人格形成にあたえる影響を無視もしくは軽視した点こそが、ブリーフスによるブレンターノ批判の着眼点となり、その経営社会学的思考の起点となったのである。もちろん、ブレンターノとブリーフスの観点の相違の背景には、企業経営の技術的高度化と組織的合理化の程度のちがいがあ

- (9) ブレンターノは、エーレンベルクの「精密比較経済研究」を以下のように酷評している。

「彼にとって最終的に明らかになったことは、経済諸科学がその差迫った不可欠の確実な基盤を経済史的諸研究によって獲得することは不可能であるということだった。その基盤が、唯一獲得できるのは私経済活動の研究を通じてである。……私経済活動の研究は、彼にとっては厳密な国民経済学的認識の手段として唯一なお役立つべきものであった。それを彼は、精密比較経済研究と名づけ、長い間ほとんどすべてのドイツの大学で行なわれていたことであり、国民経済学者の科学的活動の未加工の前段階を表現しているにすぎなかったにもかかわらず、それによって新しい方法のかわりになると信じ、„Thünen-Archiv, Organ für exakte Wirtschaftsforschung“ と名づけた新しい雑誌を創刊した。」(L. Brentano, 1931, S. 247)

- (10) ここでは、ナウマンについて詳しく言及する余裕はないが、参考文献として Naumann, Friedrich, Neue deutsche Wirtschaftspolitik, 1907 をあげておく。
- (11) G. ブリーフス, L.H.A. ゲック, R. シュヴェンガー, H. レヒターベ, R. ミューラー, E. ミッヘルらカトリック経営社会学者と社会的カトリシズムの関係については、増田（1981）が詳しい。

#### 参考文献

- Abbe, Ernst (1901), Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Verkürzung des industriellen Arbeitstages, in: ders, Sozialpolitische Schriften, 2. Aufl., Verlag von Gustav Fischer, Jena, 1921, SS. 203-249
- Amstad, Alois (1985), Das Werk von Goetz Briefs, als Beitrag zu Sozialwissenschaft und Gesellschaftskritik aus der Sicht christlicher Sozialphilosophie, Duncker & Humblot, Berlin
- Brentano, Lujo (1871/72), Die Arbeitergilden der Gegenwart, Duncker & Humblot, Leipzig 邦訳『現代労働組合論』上・下（島崎晴哉/西岡幸泰訳）日本労働研究機構 1985/2001年
- (1882), Die gewerbliche Arbeiterfrage, in: G. Schönberg (Hrg.), Handbuch der politischen Ökonomie, Tübingen
- (1893), Über das Verhältniß von Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung, Duncker & Humblot, Leipzig
- (1931), Mein Leben im Kampf um die soziale Entwicklung Deutschlands, Eugen



Diederichs Verlag, Jena

Briefs, Goetz (1920), Zur Kritik der klassischen Gewerkschaftstheorie in: ders, Ausgewählte Schriften, 2. Band, Duncker & Humblot, Berlin, 1980, SS. 547-556

——— (1927), Gewerkschaftswesen und Gewerkschaftspolitik, in: ders, Ausgewählte Schriften, 2. Band, Duncker & Humblot, Berlin, 1980, SS. 557-633

——— (1934), Betriebsführung und Betriebsleben in der Industrie. Zur Soziologie und Sozialpsychologie des modernen Großbetriebs in der Industrie, Ferdinand Enke, Stuttgart

Briefs, Goetz (Hrg.) (1930), Probleme der sozialen Betriebspolitik. Vorträge, veranstaltet vom Ausseninstitut und vom Institut für Betriebssoziologie und soziale Betriebslehre der Technischen Hochschule zu Berlin vom 10. bis 14. Februar 1930, Springer, Berlin

Ehrenberg, Richard (1904), Sozialreformer und Unternehmer. Unparteiische Betrachtungen, Fischer, Jena

——— (1907), Das Arbeitsverhältnis als Arbeitsgemeinschaft, in: Thünen-Archiv, Bd. 2, SS. 176-202

Geck, L.H.A. (1951), Zur Entstehungsgeschichte der Betriebssoziologie, in: K.G. Specht (Hrg.), Soziologische Forschung in unserer Zeit, Westdeutscher Verlag, Köln, SS. 107-122

石坂 巖 (1975)『経営社会学の系譜』 木鐸社

増田正勝 (1981)『ドイツ経営政策思想』 森山書店

面地 豊 (1998)『経営社会学の生成』 千倉書房

Pankoke, Eckart (1990), Die Arbeitsfrage, Suhrkamp, Frankfurt am Main

Ritter, Gerhard A. (1996), Arbeiter, Arbeiterbewegung und soziale Ideen in Deutschland, Verlag C.H. Beck, München

Schmidt, Gert/Lutz, Burkart (1977), Industriesoziologie, in: R. König (Hrg.), Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd. 8, SS. 101-262

Schmoller, Gustav (1864/1865), Die Arbeiterfrage, in: Preußische Jahrbücher, Jg. 14/15

——— (1880), Die Gerechtigkeit in der Volkswirtschaft, in: ders, Zur Social-und Gewerbepolitik der Gegenwart, Duncker & Humblot, Leipzig, SS. 204-246

——— (1892), Über die Entwicklung des Großbetriebes und die soziale Klassenbildung, in: PJ, Bd. 69, SS. 457-480

——— (1900), Grundriß der allgemeinen Volkswirtschaftslehre, 1. Teil, München u. Leipzig

田村信一 (1993)『グスタフ・シュモラー研究』 御茶の水書房

Woldt, Richard (1926), Die Lebenswelt des Industriearbeiters, Verlag Quelle&Meyer, Leipzig

(付 記)

本稿は、エアランゲン-ニュルンベルク大学における 2000 年度在外研究「経営の社会構造と労働生活」の成果の一部をまとめたものである。